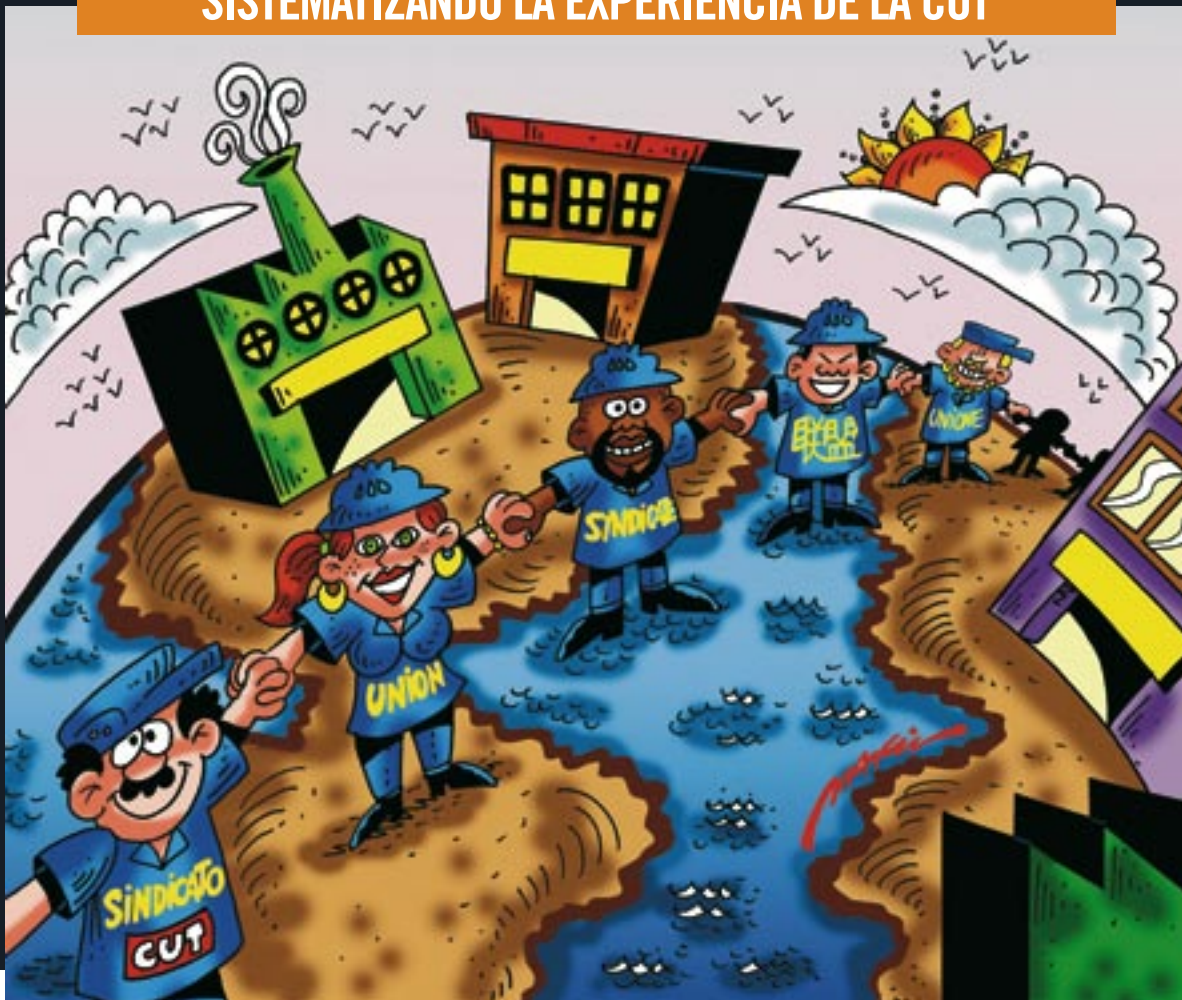


GUÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE REDES SINDICALES EN EMPRESAS MULTINACIONALES

SISTEMATIZANDO LA EXPERIENCIA DE LA CUT



GUÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE REDES SINDICALES EN EMPRESAS MULTINACIONALES

SISTEMATIZANDO LA EXPERIENCIA DE LA CUT



CUTMULTI “DEL PROYECTO AL PROCESSO”

CUTMulti: “Del Proyecto al Proceso”

Esta publicación es una iniciativa del proyecto CUT-FNV
“Acción Frente a las Multinacionales”.

Diciembre/2009

Investigación, Redacción y Edición

Fernanda Sant’Clair (Mtb 39.549)

Consejo Editorial

José Drummond (CUT), Patricio Sambonino (FNV),
Felipe Saboya (Instituto Observatorio Social),
Waldeli Meleiro y Jochen Steinhilber
(Fundación Friedrich Ebert).

Proyecto Gráfico

Caco Bisol

Ilustraciones

Márcio Baraldi

Apoyo

FNV

Fundación Friedrich Ebert
Instituto Observatorio Social
Solidarity Center (AFL-CIO)

Equipo Proyecto CUT – FNV

Dirigente Responsable

João Antonio Felício

Coordinador

José Drummond

Asesoría Técnica

Cintia Di Bello, Alexandre Bento

Periodista

Fernanda Sant’Clair

Consultor FNV Mondiaal

Patricio Sambonino

DIRECCIÓN EJECUTIVA NACIONAL DE LA CUT – 2009/2012

Presidente: Artur Henrique da Silva Santos

Vicepresidente: José Lopez Feijóo

Secretario General: Quintino Severo

Secretario de Administración y Finanzas: Vagner Freitas

Secretaria de Comunicación: Rosane Bertotti

Secretario de Política Sindical y Organización: Jacy Afonso de Melo

Secretario de Relaciones Internacionales: João Antonio Felício

Secretaria de Relaciones del Trabajo: Denise Motta Dau

Secretario de Formación: José Celestino

Secretaria de la Mujer Trabajadora: Rosane da Silva

Secretario de Políticas Sociales: Expedito Solaney

Secretario de la Salud del Trabajador: Manoel Messias Nascimento Melo

Secretaria de la Juventud: Rosana Sousa de Deus

Secretaria de Medio Ambiente: Carmen Helena Foro

Secretaria de Combate al Racismo: Maria Julia Nogueira

Directores(as) ejecutivos(as):

Julio Turra

Elisângela dos Santos Araújo

Adeilson Ribeiro Telles

Rogério Pantoja

Dary Beck Filho

Junéia Martins Batista

Valeir Ertle

Aparecido Donizeti da Silva

Jasseir Alves Fernandes

Antonio Lisboa Amâncio do Vale

Pedro Armengol

Shakespeare Martins de Jesus

ÍNDICE

- **Presentación** 5
- **Un mundo globalizado**
 - Globalización 9
 - Las multinacionales 10
 - Redes sindicales en el mundo 11
- **Escenario nacional**
 - Multinacionales en Brasil 15
 - Multinacionales brasileñas 16
 - Redes sindicales brasileñas apoyadas por el proyecto CUTMulti 17
 - Proyecto CUTMulti – los principales avances 18
- **Creación de redes – Paso a paso**
 - Paso n° 1 – Promoción y sensibilización 23
 - Paso n° 2 – Consulta, convencimiento y legitimación del proceso 24
 - Paso n° 3 – Conocer la situación de los sindicatos de la red 24
- **Desarrollo y gestión de la red**
 - Investigación y mapeo 29
 - La empresa-objetivo 29
 - Mapa de cada planta en Brasil y diagnóstico del lugar de trabajo 29
 - Planificación 30
 - Reuniones/Encuentros de la red 30
 - Plan de acción 31
 - Coordinación de la red 31
 - Comunicación 33
 - Boletín informativo de la red 33
 - Distribución 34
 - Periodicidad 34
 - Conexión Sindical 35
 - Estatuto de la red 35
 - Directrices de la CUT 36
 - Formación de talentos humanos 37
 - Seminarios, cursos y talleres 37
 - Intercambio de experiencias 38

■ Consolidación de las redes

Aplicación del plan de acción y evaluación continua 41

Comunicación permanente 41

Reconocimiento de la red sindical 42

Consolidación del Diálogo Social 43

Sustentación financiera de la red 44

Dificultades 45

■ Relaciones internacionales de las redes

Red internacional de contactos 49

Contactos con confederaciones y federaciones internacionales 49

País sede 49

Influencia y contactos regionales 50

■ Anexo – Instrumentos de acción frente a las multinacionales

Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales 53

Acuerdos Marco Internacionales 54

Otros 55

■ Posfacio 57

■ Bibliografía 60

Construir, desarrollar y administrar redes sindicales de trabajadores(as) en empresas multinacionales no son tareas sencillas. Sin embargo, la experiencia acumulada desde el año 2001 por el proyecto CUT – FNV “Acción Frente a las Multinacionales”, más conocido como CUTMulti, puede ser una herramienta valiosa en dicho proceso. Y fue justamente a partir de la necesidad de reunir y diseminar todo ese conocimiento como surgió la idea de producir una “*Guía para la construcción de redes sindicales en empresas multinacionales*”.

Elaborado con la cooperación de los principales actores involucrados en la estrategia de redes, o sea, trabajadores(as) de las multinacionales y dirigentes sindicales, el material detalla de forma didáctica el paso a paso de la construcción de las redes. Fomentar el surgimiento de nuevas redes y brindar material de apoyo para el desarrollo de aquellas que ya actúan son los principales objetivos de la iniciativa.

El conjunto de experiencias acumulado por el equipo del proyecto CUTMulti de la Secretaria de Relaciones Internacionales de la CUT, por las entidades aliadas, tales como el Instituto Observatorio Social y el DIEESE, por las confederaciones de las ramas y por las propias redes, están distribuidos en este material, en capítulos que tratarán de asuntos de suma importancia para el fortalecimiento de las redes sindicales en Brasil. Para alcanzar su objetivo máximo, que es la organización de los(as) trabajadores(as) en las empresas multinacionales, la guía dispone de instrucciones que engloban desde aspectos técnicos hasta análisis coyunturales.

Cabe recordar que todo este esfuerzo deviene de la necesidad de enfrentar los impactos de la globalización en las relaciones de trabajo actuales. El exceso de poder de las corporaciones transnacionales y la forma como estas organizaciones tratan a sus empleados han generado una demanda de nuevas estrategias de defensa para los derechos e intereses de la clase trabajadora. El papel de las centrales y de los sindicatos se ha vuelto, entonces, esencial en esta confrontación.

Pero, ¿por qué las redes como estrategia? Porque es la organización en redes de las multinacionales, que incluye proveedores, cadenas productivas, canales de distribución, tecnología, etc., la que proporciona a dichas empresas las ganancias exorbitantes frecuentemente divulgadas por la prensa. Dado esto, ¿por qué no usar la misma estrategia como respuesta sindical a la organización

en redes de las multinacionales? Las redes sindicales favorecen el intercambio de informaciones, amplían el poder de negociación de los(as) trabajadores(as) y sus representantes y, consecuentemente, ayudan a mejorar las relaciones de trabajo. El movimiento sindical debe estar un paso adelante en relación a estas corporaciones. Mientras ellas se utilizan de las ventajas corporativas y competitivas proporcionadas por su organización internacional en redes para buscar altos índices de ganancias, debemos ir más allá y evitar la trampa de la división sindical. Trabajando en redes podremos tener una fuerza internacional para contraponer al poder de las multinacionales.

Con esta percepción, la CUT y la central sindical holandesa FNV han decidido apostar a esta idea. En 2001, fecha de inicio de la iniciativa, el proyecto contribuyó con la organización de 10 comités sindicales en compañías globales. El número se fue incrementando a lo largo de los años, muchas redes ya están consolidadas, otras todavía están en proceso inicial de formación, pero el hecho es que la experiencia ya ha rendido beneficios directos para muchos(as) trabajadores(as). En su 9º Congreso Nacional, la construcción de redes sindicales en empresas multinacionales pasó a ser parte de la estrategia de acción sindical de la CUT. El tema fue incorporado por las secretarías de la central en reconocimiento a su importancia para la formación de dirigentes sindicales, para la organización en el lugar de trabajo y para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales en las esferas local, nacional e internacional.

Otra cuestión que no podemos dejar de destacar aquí es la importancia de la inclusión de los(as) trabajadores(as) de la base en las actividades de las redes sindicales. Es imprescindible que los(as) empleados(as) de las empresas participen de las acciones del comité, ya que ellos son los mayores conocedores de la realidad vivida al interior de las corporaciones y los grandes interesados en la extensión de derechos y mejoría de las condiciones de trabajo.

Esta guía también es un instrumento para recordar a la clase trabajadora y sus representantes que para enfrentar el poder de las multinacionales podemos empezar por la construcción e intercambio de informaciones, por el monitoreo de las empresas y por la organización de redes sindicales de trabajadores(as). Y, aunque es sabido que cada empresa y cada sindicato tiene realidades distintas y que no siempre las mismas estrategias se pueden aprovechar en todos los casos, es importante registrar que el escenario actual exige una actuación más osada y combativa, que resulte en beneficios concretos para los(as) trabajadores(as), fortalezca sus organizaciones y estimule el cambio de comportamiento de estas empresas, principalmente en los países en desarrollo.

UN MUNDO GLOBALIZADO





GLOBALIZACIÓN

Tantas veces usado para definir el contexto de difusión de conocimiento, de capitales financieros, ideas, cultura y derechos humanos, el término globalización parece haber acumulado otras connotaciones durante los últimos años. Esta universalización que prometía beneficiar a todos no está ocurriendo con la misma velocidad e intensidad en todos los países y regiones como debería. Lo que vemos hoy es una mezcla de internacionalización, liberalización y deterioro de las relaciones, ya sean laborales, comerciales o sociales.

El escenario actual nos muestra que el fenómeno de la globalización está cada vez más enraizado. Y, como resultado de este proceso, los retos de la desigualdad social, de la degradación del medio ambiente, de la relación capital-trabajo y de la gobernanza democrática se están agravando. Instaurar reglas de mercado, conducidas principalmente por las corporaciones globales, es nítidamente el principal papel cumplido por la universalización.

La globalización ha provocado una división en la sociedad mundial. Una parte de la población vive en buenas condiciones, con una buena remuneración, alto poder de consumo, garantías de seguridad y una red de protección social. Otro grupo está compuesto por aquellos que viven en los límites de pobreza, grupo cuya seguridad, bienestar y protección social son precarios. Éstos son los que normalmente producen en beneficio del primer grupo, muchas veces bajo modalidades informales de trabajo. Pero existe también la parte de los excluidos socialmente, que viven por debajo de la línea de pobreza, con menos de un dólar al día.

Es importante resaltar que la intensificación de este proceso ha traído una serie de consecuencias para las relaciones de trabajo actuales. El evidente aumento del poder de las corporaciones transnacionales, a veces consideradas como estados supranacionales, contribuye para la precarización del trabajo en beneficio de una productividad inmediata y altas concentraciones de ganancias. Estos hechos han transformado la economía y, sumados a otros acontecimientos, brindan fundamentos para el cuestionamiento y la exigencia de transparencia en relación a la conducta de estas empresas.

Después de todo, ¿a quién beneficia la globalización? ¿Les ha traído ventajas a los(as) trabajadores(as)? Las respuestas a estas preguntas parecen obvias en este momento.



Red Bayer en visita a la planta de la empresa en São Paulo



Red Akzo Nobel en visita a la planta de la empresa en Santo André

LAS MULTINACIONALES

10

Multinacional, transnacional o empresa global. Da igual. Lo que necesitamos evaluar aquí es cómo actúan estas corporaciones en los mercados, en las comunidades y, sobre todo, cómo tratan a sus trabajadores(as).

Organizadas en redes, las multinacionales comparten la responsabilidad de la producción de bienes y servicios entre sus filiales, teniendo en cuenta los aspectos favorables y competitivos de cada región. Al contrario de lo que ocurría en el pasado, cuando estas empresas dominaban directamente toda la cadena productiva, hoy la subcontratación, la tercerización y la segmentación del proceso productivo en red internacional parecen ser los medios que garantizan las altas tasas de ganancias.

La búsqueda de presencia en el mercado a escala global también es una tendencia marcada por la onda de fusiones y adquisiciones. La formación de oligopolios mundiales contribuyó sustancialmente para la elevación de la inversión extranjera directa (IED) y en 2007 alcanzó la cifra de \$ 1.637 billones en este tipo de transacción. Un claro ejemplo de este movimiento es la adquisición del banco ABN-AMRO, también en 2007, por parte del consorcio formado por el Banco de Escocia, Fortis y Santander, por el valor de \$ 98 mil millones, constituyendo la mayor negociación del sector bancario de todos los tiempos.

Los datos difundidos en 2008 en el informe de inversión mundial de la UNCTAD afirman que la producción de bienes y servicios por parte de empresas multinacionales sigue creciendo. Según



Encuentro de la Red Grupo Schaeffler



4° Reunión conjunta de las redes sindicales de bancos internacionales

la entidad, el número de corporaciones transnacionales se estima en 79 mil, con 790 mil filiales esparcidas por todas las regiones del mundo y aproximadamente 82 millones de empleados directos. En 2007, el capital de estas empresas excedió el valor de \$ 15 billones, una cifra que daría envidia a más de un gobierno.

Sin embargo, las relaciones de trabajo sufren fuertemente con estos movimientos promovidos por las compañías transnacionales. Es evidente que la mencionada pulverización también ha dividido y desorganizado las representaciones sindicales, provocando una reducción de sueldos y beneficios. También ha quedado clara la preferencia por mudar las áreas de producción hacia países en desarrollo, donde estas empresas pueden usar una fuerza de trabajo intensiva, con menor calificación y menos valorizada.

REDES SINDICALES EN EL MUNDO

La construcción de redes sindicales en empresas multinacionales tuvo origen en la década de 1990, impulsada por algunas Federaciones Internacionales de Sindicatos, tales como ICEM, FITIM y UITA, inicialmente como forma de ampliar la solidaridad hacia un determinado sindicato que se presentaba en dificultades. La intención era promover apoyo mutuo para reaccionar ante los movimientos de las grandes empresas, que ya en aquel entonces iniciaban los procesos de fusiones y adquisiciones, responsables por muchos despidos y cambios estructurales en la organización del trabajo.

Vale la pena señalar que las primeras redes tuvieron origen en los países desarrollados, donde los grandes sindicatos sintieron fuertemente las acciones de las multinacionales que, tras invertir en países subdesarrollados, ampliar procesos de producción en redes internacionales, conquistar áreas de libre comercio, volvieron a sus países de origen con reestructuraciones dentro de una lógica global. Como resultado, despidos en masa, ataques a los beneficios, reducciones de sueldos, aumento de la jornada de trabajo, entre otros.

A partir de la solidaridad internacional brindada a algunas huelgas (como la de Firestone en los EEUU en 1993 o la de BASF en 1989, también en los EEUU), las Federaciones Sindicales Internacionales por rama de actividad, o Global Unions Federations (GUFs), como también son conocidas, tomaron la decisión de impulsar la construcción de Redes Sindicales Internacionales para promover la solidaridad entre sindicatos. La búsqueda de Acuerdos Marco Internacionales con las empresas multinacionales, para la aplicación mundial en sus respectivas filiales, también se ha vuelto cada vez más frecuente.

La construcción de Redes Sindicales ha sido uno de los objetivos de los GUFs más representativos y comprometidos, junto con sus sindicatos afiliados, en países en los que hay filiales de empresas multinacionales, para que los Acuerdos Marco puedan tener más eficacia y ser monitoreados con más seguridad.

ESCENARIO NACIONAL





MULTINACIONALES EN BRASIL

No es una novedad que las multinacionales inviertan en Brasil. Empresas como Ford, GM, Philips y Rhodia, entre otras, llegaron al país en los años veinte y funcionaban como puestos avanzados de montaje de productos para la distribución en el mercado nacional. Hasta principios de la década de cincuenta, gran parte de las empresas extranjeras que actuaban en Brasil pertenecía a los sectores de energía, comunicación y transportes. La ciudad de São Paulo es un ejemplo claro. A mediados del siglo XX, la generación de energía en la región dependía de dos empresas, Light de Canadá y Amforp de los Estados Unidos.

Desde entonces, el número de empresas transnacionales sólo creció y Brasil se volvió un importante receptor de inversiones de estas corporaciones. Según datos de la OIT – Organización Internacional del Trabajo, el único país en desarrollo que recibió más capital extranjero que Brasil en la década de 1990 fue China. Durante el período posterior al Plan Real, el país atrajo todavía más inversiones, a raíz de la apertura económica, la estabilización con perspectivas de crecimiento económico y las privatizaciones. La actuación de las multinacionales se hizo cada vez más amplia y diversificada y se explotaron nuevos sectores.

Los números comprueban el interés de estas corporaciones en el mercado brasileño. Según la UNCTAD, de las 100 mayores empresas globales, 78 poseen subsidiarias en Brasil. De acuerdo con el Banco Central de Brasil, en 2008, el volumen de inversiones extranjeras directas en el país superó la cifra de US\$ 43 mil millones. Tal interés es comprensible si consideramos que la legislación sobre capital extranjero es una de las más liberales del mundo. Además del amplio mercado interno, las empresas buscan en Brasil la utilización de mano de obra barata para la producción de bienes exportables, la explotación de recursos naturales, parque industrial diversificado, facilidad de inversiones, estabilidad política, etc.

A pesar del comportamiento ambiguo, la contribución de las compañías transnacionales para el desarrollo industrial de países en desarrollo como Brasil es loable. Pero las actitudes de estas empresas en relación a los derechos sociales, laborales y ambientales fuera de su país de origen deben ser monitoreadas. No siempre las prácticas adoptadas en las sedes se extienden a las subsidiarias, sobre todo cuando éstas se encuentran en países periféricos.



Encuentro de la Red Gerdau



Acto frente a la sede de la minera Vale en Rio de Janeiro

MULTINACIONALES BRASILEÑAS

Antes Brasil era tan sólo un receptor de inversiones de las corporaciones multinacionales. Hoy, en cambio, puede ser considerado un inversor. Datos de la UNCTAD señalan a Petrobrás, Vale (antigua Vale do Rio Doce) y Gerdau como las tres empresas brasileñas que figuran en la lista de las 50 mayores empresas multinacionales de los países en desarrollo, según el total de activos externos.

Estas empresas no son ejemplos aislados. Existe una tendencia de crecimiento de la internacionalización de la economía brasileña, con destaque para los sectores de recursos naturales, pero también presente en empresas de los sectores industriales, como es el caso de Embraer, por ejemplo.

El proceso de expansión de las empresas multinacionales brasileñas fue una alternativa al estancamiento del mercado interno. En empresas como Odebrecht, de la rama de la construcción, y Marcopolo, del sector metalúrgico, la producción externa es ya responsable por el 80 % de la facturación.

Las empresas brasileñas quieren agregar valor a sus productos en otros mercados y tener acceso a financiamientos externos, por ello buscan la internacionalización. En la mayor parte de los casos, la abundancia de materia prima o el desarrollo de tecnologías avanzadas en nichos específicos de mercado son los grandes responsables por el crecimiento internacional de estas empresas.

Al igual que estamos atentos a la actuación de empresas extranjeras en suelo brasileño, no podemos dejar de monitorear los pasos de nuestras transnacionales en otros países del mundo. La siderúrgica Gerdau, por ejemplo, ha empezado a apostar a un incremento de competitividad con la precarización de los derechos laborales de sus empleados(as) norteamericanos(as), tras la adquisición de empresas en aquella región. La minera Vale, por su parte, se negó a negociar con el sindicato que representa a los(as) trabajadores(as) de su planta en Australia y la posición de la empresa se revirtió después de los actos de los sindicatos brasileños.

Monitorear e intermediar negociaciones con empresas multinacionales de capital nacional puede ser una responsabilidad de los sindicatos brasileños. Portadores de mayor conocimiento de las políticas laborales de estas empresas, las entidades nacionales son grandes aliadas de los compañeros de otras nacionalidades en la lucha por mejores condiciones de trabajo.

PROYECTO CUTMULTI – LOS PRINCIPALES AVANCES

El proyecto CUTMulti “Acción Frente a las Multinacionales”, una cooperación entre la CUT y la FNV – Federación Holandesa de Sindicatos, tuvo inicio en noviembre de 2001, con el objetivo de contribuir para el fortalecimiento sindical y la integración de los sindicatos locales en redes por empresa a fin de promover una lucha unificada por mejores condiciones de trabajo. Proporcionar a los dirigentes sindicales y trabajadores(as) un mayor conocimiento de la realidad sindical en un ambiente de globalización y crear condiciones para la Organización Sindical en el Lugar de Trabajo también son metas de la iniciativa.

La experiencia, que engloba sindicatos afiliados a la CUT y otras centrales sindicales, depende de una serie de cuestiones políticas, pero, pese a las dificultades, se han contabilizado muchos casos exitosos. Diversas acciones prácticas se han incorporado de parte de los sindicatos para poner en funcionamiento las redes sindicales. Compilación de información sobre la empresa, conocimiento de todas las plantas, creación de un plan de acción común, comunicación integrada, administración de recursos financieros, capacitación de talentos humanos y una constante evaluación son tan sólo algunas de las actividades realizadas periódicamente por cada comité. El proyecto ha colaborado y sigue colaborando con la difusión del *know-how* adquirido durante los años de actuación y con un trabajo de monitoreo permanente.

Ratificado como una de las estrategias de acción sindical de la CUT en el 9º Congreso Nacional de la Central, el CUTMulti “Acción Frente a las Multinacionales” enseñó a las redes un nuevo formato

de actuación sindical, que ve en la búsqueda de acuerdos de alcance nacional e internacional una manera de superar los problemas que no se encuadran en las cuestiones locales.

Preocupado por mejorar la gestión de las redes y buscando el desarrollo profesional de los(as) sindicalistas y trabajadores(as) involucrados en la creación y organización de las redes sindicales, el CUTMulti promovió, a lo largo de los años, distintos talleres sobre planificación. Seminarios sobre negociación, evaluación, monitoreo, planes basados en escenarios futuros, entre otros temas, componen el programa de formación.

Durante sus años de actividad, el CUTMulti colaboró de forma concreta para muchas de las conquistas alcanzadas por los(as) trabajadores(as) de las multinacionales que operan en el país. “Acción Frente a las Multinacionales” es una experiencia exitosa en el proceso de consolidación de una clase trabajadora integrada. Para ello, utiliza nuevos artificios y herramientas que apuntan a la construcción de un sindicalismo que se preocupa y actúa frente a la globalización de las relaciones laborales, incentivando la solidaridad entre trabajadores y trabajadoras de Brasil y del mundo.

REDES SINDICALES BRASILEÑAS APOYADAS POR EL PROYECTO CUTMULTI

Siguiendo la tendencia de las Federaciones Sindicales Internacionales de ramas, la CUT no quedó indiferente a las nuevas formas de organización y fue una de las primeras centrales sindicales a apoyar e incentivar la creación de redes de trabajadores(as) en Brasil como respuesta a las acciones de las multinacionales.

Con el auxilio del proyecto CUTMulti “Acción Frente a las Multinacionales”, se crearon muchas redes sindicales brasileñas. Algunas ya están consolidadas, con acciones concretas y muchos beneficios directos para los trabajadores. Otras quedaron estancadas tras algunas actividades, desalentándose por problemas de estructura o, en algunos casos, por divergencias políticas. Están también aquellas que todavía se encuentran en la etapa inicial de articulación con los sindicatos implicados, a las que llamamos incubadoras.

Las confederaciones de rama desempeñan un papel fundamental en el proceso de construcción de redes sindicales. Son ellas las que, con el apoyo de la Secretaría de Relaciones Internacionales de la CUT, indican cuáles son las empresas multinacionales del sector más problemáticas y los sindicatos con mayor potencial para la tarea. Diez confederaciones de rama forman parte de la iniciativa, a saber:

- CNM – Confederación Nacional de los Metalúrgicos
- CNQ – Confederación Nacional de la Rama Química
- CONTRACTS – Confederación Nacional de los Trabajadores de Comercio y Servicios
- CONTRAF – Confederación Nacional de los Trabajadores de la Rama Financiera
- CNTV – Confederación Nacional de los Trabajadores del Vestuario
- CNTSM – Confederación Nacional de los Trabajadores del Sector Mineral
- CNTV-PS – Confederación Nacional de los Vigilantes y Prestadores de Servicio
- CONTAC – Confederación Nacional de los Trabajadores de las Industrias de Alimentación
- FNU – Federación Nacional de los Trabajadores de Empresas de Servicios Urbanos
- CONTICOM – Confederación Nacional de los Sindicatos de Trabajadores de las Industrias de la Construcción y de la Madera.

Hasta mediados de 2009, cerca de 30 empresas de las 106 seleccionadas como prioridades por las confederaciones tenían redes sindicales de trabajadores(as) establecidas y en funcionamiento.

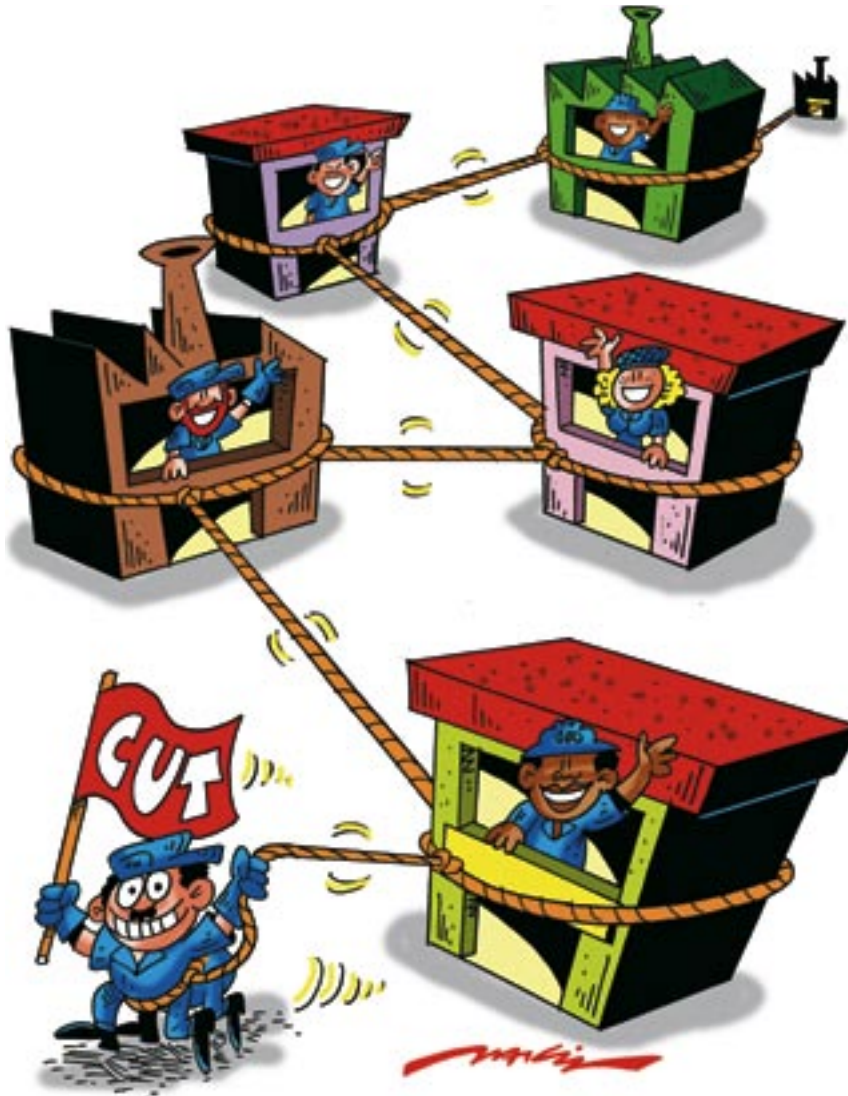
EMPRESAS

ABN Amro Bank	Brinks	Novartis
Accor	C&A	Prosegur
Akzo Nobel	Carrefour	Santander
Alpargatas – Santista	Dow Chemical	SHV Gás
Ambev – Inbev	DuPont	Solvay
ArcelorMittal	Gerdau	Suzano
Banco do Brasil	HSBC	ThyssenKrupp
BASF	Iberdrola	Vale
Bayer	Itaú – Unibanco	Votorantim
Braskem	Lanxess	Wal Mart

A lo largo de los años, se han contabilizado muchos casos exitosos. Algunas de las redes sindicales creadas ya alcanzaron incluso representatividad internacional, como es el caso del comité formado por los empleados de la alemana BASF, que constituyeron una red sudamericana para discutir problemas comunes a los países de la región. Otra experiencia de éxito es la red sindical mundial de la ThyssenKrupp. Con la participación democrática de trabajadores(as) de distintas regiones del mundo, el grupo ya está negociando con la empresa la firma de un acuerdo marco internacional.

CREACIÓN DE REDES

PASO A PASO





PASO N° 1: PROMOCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo: Generar el interés y el apoyo político de las partes

Las confederaciones de rama desempeñan un papel esencial para la creación de redes sindicales de trabajadores(as). Son las que inician el sondeo con empresas y sindicatos. Es importante resaltar que la red tiene como objetivo la representación del mayor número posible de trabajadores(as) por empresa multinacional y por eso engloba a todos los sindicatos, independientemente de la central a la cual están afiliados.

La voluntad política por parte de las confederaciones y de los sindicatos implicados es uno de los puntos fundamentales para la construcción y consolidación de una red. Identificado dicho potencial, la confederación podrá seguir las siguientes etapas:

- ✿ Mapear los posibles sindicatos implicados;
- ✿ Debate y sensibilización de los sindicatos locales (y sus dirigentes) con base en la empresa;
- ✿ Presentación de propuesta de la red a la dirección de cada sindicato implicado;
- ✿ Organización de asesoría especializada, soporte político, estructural, de formación e información para el desarrollo de los trabajos;
- ✿ Buscar la integración de las entidades nacionales e internacionales de la respectiva rama a la red;
- ✿ Contacto con el sindicato ligado a la matriz en el país de origen de la multinacional.

Muchas de las dificultades para la estructuración de las redes surgen ya al inicio del proceso, que, entre otros problemas, podrá ser afectado por la existencia de muchas bases sindicales ligadas a distintas centrales, más de una confederación de rama en la acción organizativa, interferencia negativa por parte de la empresa y demás divergencias políticas entre los implicados. Enfatizar la importancia de la red, sus objetivos y beneficios directos para la clase trabajadora son algunos de los argumentos que deben formar parte del discurso de convencimiento de las organizaciones sindicales. Ejemplificar los beneficios de trabajar en red en las multinacionales y compartir casos exitosos puede ayudar en el proceso de convencimiento.

Terminado este debate inicial, el paso siguiente será recoger informaciones sobre la empresa y, finalmente, realizar el primer encuentro de la red.

PASO N° 2: CONSULTA, CONVENCIMIENTO Y LEGITIMACIÓN DEL PROCESO

Objetivo: Intercambio de información y visita a las plantas de la empresa-objetivo.

En este segundo paso, recomendamos que los organizadores/incentivadores de la red consulten a las bases. Es importante que esta etapa de convencimiento no se limite a la esfera sindical y que los(as) trabajadores(as) de la empresa en cuestión sean parte significativa del grupo organizador y participen de la toma de decisiones.

En el primer momento es necesario presentar a las bases el concepto de red sindical, sus atributos y, principalmente, de qué manera este tipo de organización podrá contribuir para la mejora de las condiciones de trabajo de todos(as) los(as) empleados(as) de una misma corporación. La presentación de experiencias exitosas en otras empresas es esencial en el proceso de persuasión.

Este sondeo puede empezar con visitas a las plantas de la empresa-objetivo, donde los responsables por la implantación del comité discutirán el tema con los(as) trabajadores(as). Además de posibilitar una primera interacción con la base, la visita puede también abrir las puertas para un intercambio de información sobre la actuación de la empresa y sobre las principales demandas de sus empleados(as). El uso de materiales de sensibilización, tales como boletines informativos, puede ser una herramienta útil en esta etapa.

PASO N° 3: CONOCER LA SITUACIÓN DE LOS SINDICATOS DE LA RED

Objetivo: Recolección de información y auto-diagnóstico (ADOS) de los sindicatos implicados en la red.

Desarrollado por la central sindical holandesa FNV, el ADOS – Auto-diagnóstico de Desarrollo Organizativo Sindical es un instrumento de auxilio al desarrollo de las redes. La herramienta, un cuestionario autoaplicable, posibilita la realización de diagnósticos de la situación organizativa de los sindicatos o redes con el objetivo de proyectar y construir acciones que fortalezcan a las entidades.

Los sindicatos y redes a los que les interese la herramienta ADOS pueden solicitar el soporte técnico de la FNV y de la Secretaría de Relaciones Internacionales de la CUT. Pero el auto-diagnóstico deberá ser conducido por la propia organización sindical. El ADOS evalúa las siguientes características:



Encuentro unificado de la rama de energía



Encuentro de la Red Novartis

- ✿ **Democracia** – decisiones con consulta a los(as) trabajadores(as), descentralización de responsabilidades, evaluación participativa, derecho de elección sin restricciones, renovación en la dirección, etc.
- ✿ **Fortaleza económica** – cuota sindical al día, recursos propios para la acción sindical, proyectos financiados por organizaciones externas, etc.
- ✿ **Acceso a la información** – difusión de las informaciones de las acciones del sindicato/red, difusión de información sobre el sector, acceso directo a la dirección del sindicato/red, etc.
- ✿ **Ocupación adecuada de cargos** – descripción clara de responsabilidades, capacidades necesarias para desempeñar el cargo, formación específica para cada función, etc.
- ✿ **Sistemas de planificación y monitoreo** – plan de trabajo específico, empleo de mecanismos de evaluación, cumplimiento de los objetivos, reconocimiento de fallas, frecuencia de la evaluación, autocrítica, etc.
- ✿ **Equidad** – inclusión de demandas de las mujeres y de las minorías, composición étnica y de género en la dirección del sindicato/red, medidas para fomentar la participación de jóvenes, mujeres y minorías, etc.
- ✿ **Iniciativa sindical** – formulación de propuestas de acciones sindicales, ejecución de las iniciativas, control de las propuestas, permanencia de los avances, etc.
- ✿ **Administración económica y financiera** – plan presupuestario, control económico y financiero, auditoría, etc.
- ✿ **Propuesta institucional** – análisis de coyuntura, acciones articuladas con otras entidades, relaciones con el entorno político, etc.

- ✿ **Competencias organizativas** – poder de convocatoria, poder de lobby con gobierno y empresas, estrategia de relación con los actores implicados, correspondencia entre la imagen de la organización con la propuesta institucional, etc.
- ✿ **Reconocimiento social** – importancia de la opinión del sindicato/red en el entorno político y social, participación de actividades de otras organizaciones, apoyo de sectores de la sociedad, etc.
- ✿ **Autonomía conceptual y política** – valores y objetivos sindicales, independencia en las decisiones, comprometimiento de los técnicos con el sindicato/red, alianzas en condiciones de respeto e igualdad, etc.
- ✿ **Transparencia y confiabilidad** – estrategia de gestión e imagen, comportamientos coherentes, cumplimiento de compromisos, difusión de informaciones a la sociedad, etc.
- ✿ **Representatividad** – generación de beneficios para asociados, participación de los miembros en las actividades del sindicato/red, índices de sindicalización en el sector, interlocución legal de los(as) trabajadores(as), etc.
- ✿ **Incidencia** – Repercusión de las acciones, canales de comunicación con agentes decisivos, participación en debates, etc.
- ✿ **Innovación** – introducción de modificaciones en las iniciativas sindicales, campañas de afiliación, negociación o denuncias, etc.

DESARROLLO Y GESTIÓN DE LA RED





INVESTIGACIÓN Y MAPEO

La empresa-objetivo

Conocer el comportamiento de la empresa es fundamental para el proceso de construcción de una red sindical de trabajadores(as). La recolección de información sobre las prácticas adoptadas por la corporación en lo que se refiere a los derechos fundamentales del trabajo es esencial para el debate entre trabajadores(as) y sindicalistas. Con dichos datos en mano, la red estará apta para participar de discusiones de alto nivel con la empresa y podrá, además, usar la información en futuras negociaciones.

¿Cómo y dónde conseguir esta información?

Algunas redes se utilizan de su propia estructura para hacer la colecta de datos. Usan el conocimiento que poseen de las bases y realizan su propia investigación, como fue el caso de la red Gerdau. En 2008, los participantes del comité de la siderúrgica brasileña formularon un cuestionario y, con el apoyo de los sindicatos locales, aplicaron la encuesta en 30 plantas de la empresa, en 8 países distintos. El resultado de la iniciativa rindió a la red un cuadro completo de las condiciones de trabajo en aquellas unidades, con información detallada sobre las formas de contratación de la empresa, jornada de trabajo, políticas de remuneración, subcontratación, salud y seguridad en el trabajo y negociación colectiva.

Otra posibilidad es la utilización de servicios de institutos de investigación especializados, con metodología apropiada, tales como el IOS – Instituto Observatorio Social y el DIEESE, por ejemplo. El IOS viene contribuyendo con el movimiento sindical desde 1997 y una de sus principales actividades desde entonces es colaborar para la construcción y consolidación de redes sindicales de trabajadores(as). El DIEESE – Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos es una creación del movimiento sindical brasileño y fue fundado en 1955 para desarrollar investigaciones que fundamentaran las reivindicaciones de los trabajadores.

Mapa de cada planta en Brasil – Diagnóstico del lugar de trabajo

Conocer la realidad de cada unidad de la empresa-objetivo es fundamental para el buen funcionamiento de los trabajos de la red. El proceso de mapeo de cada planta tiene que ser continuo y evaluar puntos de relevancia, tales como: beneficios, remuneración, participación en las ganancias

Observatorio Social

El Instituto Observatorio Social es una organización que analiza e investiga el comportamiento de empresas multinacionales, nacionales y estatales en relación a los derechos fundamentales de los(as) trabajadores(as). Estos derechos están asegurados, principalmente, en los convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que tratan de la libertad sindical, negociación colectiva, trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación de género y raza, medio ambiente, salud y seguridad ocupacional. Su metodología de estudio parte de la compilación de información divulgada públicamente en sitios web, periódicos, etc., como, por ejemplo, el control accionario de la empresa, su historial, denuncias referentes al medio ambiente y derechos laborales. Para complementar la investigación, el instituto realiza entrevistas con los(as) trabajadores(as), dirigentes sindicales y empresarios(as). Para el análisis de los resultados, se consideran, además de los convenios de la OIT, las Cartas Sociales, la Declaración Socio-Laboral, Códigos de Conducta Voluntarios de las Empresas, Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, el Global Compact de la ONU y otras normas defendidas por los GUFs y por la CSI – Confederación Sindical Internacional.

y resultados), plan de cargos, jornada de trabajo, condiciones de salud y seguridad, etc.

El diagnóstico del lugar de trabajo debe incluir también informaciones sobre la representación de los(as) trabajadores(as) en la planta y su composición en cuanto a la participación de género, raza y juventud en estos espacios. Para el comité es importante saber sobre el funcionamiento de la CIPA (Comisión Interna de Prevención de Accidentes), de la Comisión de Fábrica – cuando existe – y el número de delegados sindicales. Además de poder formar parte de la red, estas representaciones podrán ser el canal de comunicación entre el grupo y la base.

¿Cómo conseguir las informaciones?

Muchas redes utilizan los propios encuentros para hacer esta colecta de datos. Aprovechan que, en la mayoría de las veces, todas las plantas están representadas por trabajadores(as) y dirigentes sindicales y recogen las informaciones. Este conocimiento más amplio sobre la actuación de la empresa en las distintas localidades permite a la red hacer una comparación y, a partir de allí, definir cuáles son los problemas comunes y las principales demandas de los(as) trabajadores(as) de la multinacional. Otra opción es el trabajo en cooperación con el IOS – Instituto Observatorio Social.

PLANIFICACIÓN

Reuniones/Encuentros de las Redes

La realización de encuentros periódicos es un paso importante para el desarrollo y gestión de una red sindical de trabajadores(as). Es durante estas reuniones que los comités definen sus políticas, planifican sus actividades

e intercambian información sobre las prácticas adoptadas por las empresas.

Sin embargo, para que tal encuentro cumpla con sus objetivos, sus organizadores deben estar atentos a una serie de detalles estructurales, como por ejemplo:

✿ **Orden del día:** Las directrices del encuentro necesitan ser decididas conjuntamente entre los miembros de la red. El orden del día debe contener puntos que sean consenso para todas las unidades representadas por el comité. Las cuestiones locales, específicas de cada planta, pueden ser tratadas por el sindicato de la región e informadas a la red. En algunos casos las cuestiones locales sólo son solucionadas con el apoyo de la red.

✿ **Invitados:** Además de los miembros de la red y de la asesoría, los encuentros pueden hacerse más ricos con la presencia de otros representantes de la rama, entidades que apoyan el proceso y hasta representantes de la empresa en algunas situaciones específicas.

✿ **Convocatoria:** La coordinación de la red tiene que definir quiénes son los responsables de hacer la convocatoria, de qué forma se hará la invitación (por teléfono, email, etc.), cuáles son los criterios de participación. Todos los sindicatos implicados en la organización de la empresa multinacional en cuestión deben incluirse en la convocatoria. En este paso, es importante garantizar la representación de todos los segmentos de los(as) trabajadores(as) con la participación de mujeres, negros y negras, jóvenes, personas con discapacidad, etc.

✿ **Estructura y asesoría:** Toda la estructura de la reunión tiene que ser pensada por la coordinación de la red o responsables. Este punto incluye la preparación del material de apoyo (informes, artículos, orden del día, banners, presentaciones, etc.), la elección del lugar adecuado al número de participantes (hotel, sede del sindicato o confederación), equipamientos (proyector, notebook, pizarra, micrófono, etc.). La presencia de asesoría también puede contribuir para la realización de un encuentro de alta calidad. Normalmente los sindicatos destinan parte de su asesoría a acompañar o incluso conducir las reuniones.

DIEESE - Estudios Especiales

Para dar respuesta a las necesidades del movimiento sindical y reunir conocimiento sobre temas de interés de los(as) trabajadores(as), el DIEESE realiza estudios con duración determinada, recortes específicos y enfoque en una región, un sector, un tema o en todos estos aspectos. El trabajo es parte de la planificación de la institución y puede ser realizado para atender a demandas específicas de las entidades sindicales afiliadas.

Son ejemplos de esta producción:

- perfiles de categoría
- estudios sectoriales
- estudios regionales
- investigaciones temáticas

☀ **Periodicidad:** Las redes pueden fijar fechas con cierta antelación para facilitar la organización. No hay límites mínimos o máximos de encuentros. La mayoría de las redes realiza dos encuentros al año, pero el número varía según la demanda de trabajo de cada grupo. Normalmente cuando la red inicia el proceso de negociación con la empresa, las reuniones y seminarios se hacen más frecuentes.

Plan de Acción

La planificación es un herramienta importante para el desarrollo organizativo de una red sindical de trabajadores(as). La elaboración de un plan de acción es un proceso de toma de decisiones y, por ende, debe incluir a todos los participantes de la red. Durante la preparación del plan es necesario que el grupo haga una lista de prioridades y de objetivos, de acuerdo a las principales demandas de los(as) trabajadores(as) de la empresa en cuestión, y determine plazos y responsables para cada tarea. Para plasmar las decisiones es necesario que las personas implicadas estén comprometidas con el plan.

La planificación es, además, un proceso de comunicación. Todas las personas involucradas – trabajadores(as) y dirigentes sindicales – deben tener la oportunidad de expresar sus ideas. De esta manera, es posible buscar distintas alternativas para resolver los problemas y presentar nuevas opciones. A través de la comunicación, las personas se sentirán comprometidas con las decisiones tomadas.

La planificación es un proceso altamente dinámico, puesto que es necesario adaptarlo permanentemente y, por ende, la periodicidad del plan también debe ser discutida. Durante los encuentros, los miembros de la red podrán hacer un balance del plan de acción en práctica, evaluar su efectividad y definir nuevas estrategias de actuación.

Coordinación de la Red

Una red bien estructurada necesita contar con el permanente seguimiento y evaluación de una coordinación. La cantidad de miembros, el período del mandato, al igual que los nombres de los coordinadores, deben ser el resultado de elecciones, que se pueden realizar durante uno de los encuentros de la red.

Las atribuciones de los coordinadores electos por el grupo pueden ser definidas por consenso. Organizar encuentros, hacer convocatorias, realizar la evaluación continua de las acciones y promo-

ver una comunicación permanente entre los miembros del comité son algunas de las principales responsabilidades de la coordinación.

COMUNICACIÓN

Boletín Informativo de la Red

Divulgar las acciones, los proyectos y las conquistas también forma parte del proceso de desarrollo de las redes. El boletín informativo es una herramienta esencial para la consolidación del comité y cumple dos papeles importantes: registrar las actividades de la red y mantener a las bases informadas.

¿Cuáles asuntos abordar?

Los participantes de las redes necesitan estar atentos al contenido publicado en el boletín. La definición del orden del día debe siempre tener en cuenta los intereses de los(as) trabajadores(as) de todas las plantas de la multinacional. Las cuestiones comunes son la prioridad, pero los informes locales también pueden complementar la publicación. La colaboración de todos los miembros de la red, con envíos de información, es esencial.

¿Cómo producir?

Para que el boletín sea una herramienta de calidad es necesario contar con profesionales especializados. En algunos casos los sindicatos o confederaciones ceden sus periodistas, diagramadores y





fotógrafos para la elaboración del material. En otros, la red prorratea los costos de los profesionales. La impresión de la publicación también necesita ser planificada. La cantidad de informativos debe ser acorde al número de trabajadores(as) de la empresa en cuestión. En la mayoría de los casos los sindicatos se turnan para imprimir el material y, para cada edición, uno queda responsable por la producción.

Distribución

La distribución del material informativo debe ser planificada con cuidado. Es importante asegurarse de que todos los trabajadores(as) tengan acceso a la publicación. Para ello, es indispensable que los sindicatos responsables se certifiquen de los mejores lugares y horarios para la entrega del material. Muchas empresas no permiten la divulgación de material sindical dentro de sus fábricas. En estos casos, los sindicatos tienen que evaluar cuál es la solución más viable para la distribución. Definir un día o semana única es una buena estrategia utilizada por las redes para que el boletín tenga un impacto nacional.

Periodicidad

La cantidad de boletines y su periodicidad son criterios que pueden ser definidos por cada red, según sus posibilidades. Sin embargo, es necesario crear una estructura de compromiso con la información del grupo. Elegir responsables para hacer el seguimiento de todo el proceso de produc-

ción del boletín, desde la selección del temario hasta la distribución en las fábricas, es una buena alternativa. Algunas redes producen un boletín para cada encuentro realizado, otras distribuyen tres al año. Lo importante es mantener a las bases siempre informadas sobre las acciones del comité.

Conexión Sindical

Creado en 2003 por el IOS – Instituto Observatorio Social, en alianza con la central sindical alemana DGB, Conexión Sindical es una herramienta virtual que tiene más de 15 mil noticias indexadas en el Banco de Noticias, más de 1.900 informes de usuarios, más de mil documentos insertos en la Biblioteca Virtual, más de 2.000 usuarios registrados y más de 30 mil accesos mensuales. Se define un instrumento para la formación de redes virtuales, con énfasis en el intercambio de información, entre usuarios, equipo del Observatorio y entidades aliadas, sobre los derechos fundamentales de los(as) trabajadores(as), medio ambiente y comportamiento de empresas multinacionales.

Conexión Sindical facilita la comunicación y la interacción entre los participantes de las redes. Cada comité puede crear un grupo de debates que, además de servir de plataforma para la divulgación de noticias y videos, publicación de documentos, agendamiento y convocatoria para reuniones, posibilita un intercambio de ideas y los miembros del grupo pueden, además, registrar sus opiniones y sugerencias de acciones, así como también dialogar con otros usuarios. Las redes interesadas en crear sus propios grupos deben acceder al enlace www.observatoriosocial.org.br/conex y registrarse en el ícono **Crear nueva cuenta** o enviar un e-mail de solicitud a conex@os.org.br. El equipo del IOS promueve talleres para enseñar a las redes las mejores formas de utilización de la herramienta y para debatir el uso político de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

ESTATUTO DE LA RED

La elaboración de un estatuto que regule las acciones de la red es una práctica cada vez más común. Además de señalar la dirección política y los principios del grupo, el documento también delibera sobre las cuestiones técnicas del funcionamiento del comité.

La redacción del estatuto debe ser consensuada entre los miembros y, entre otros temas, puede tratar principalmente de las siguientes cuestiones:

- ✿ **Origen, alcance y principios:** El texto puede relatar el proceso de formación de la red, los criterios de participación y las políticas y propuestas que forman parte de la agenda de trabajo de grupo.



Encuentro de la Red ThyssenKrupp



Conmemoración de los 10 años de la red sudamericana de la BASF

- ✿ **Estructura y organización:** El texto puede deliberar sobre los criterios de elección de la coordinación, atribuciones de cada miembro, estructura y periodicidad de los encuentros, y demás cuestiones de orden técnico.

Luego de la elaboración del contenido y de la aprobación del estatuto de la red, es necesario que haya una constante evaluación para garantizar que los miembros sigan las recomendaciones del documento.

DIRECTRICES DE LA CUT

Basada en los principios de la igualdad y de la solidaridad, los objetivos de la CUT son organizar, representar y liderar la lucha de los(as) trabajadores(as) de la ciudad y del campo, de los sectores públicos y privados, activos e inactivos, por mejores condiciones de vida y de trabajo y por una sociedad justa y democrática.

Fortalecer la democracia, el desarrollo con distribución de renta y la valoración del trabajo son puntos estratégicos de la CUT en la defensa de la democratización de las relaciones sociales y de trabajo. La lucha por derechos universales, bandera histórica de la CUT, es reafirmada diariamente con la participación activa de la Central en la construcción de políticas públicas y afirmativas en diversos sectores y segmentos de la sociedad, realizada en conjunto con el gobierno y movimientos sociales, especialmente mujeres, juventud, personas con discapacidad física, salud, personas mayores, combate a la discriminación racial, entre otros. Estas acciones han asegurado la participación de la CUT en consejos, mesas de negociación y foros públicos, espacios que ha ocupado con aportes decisivos.



4° Foro nacional de redes del CUTMulti



Presentación del proyecto CUTMulti en Bogotá, Colombia

Las confederaciones y los sindicatos deben estar atentos para que el proceso de desarrollo de las redes respete las directrices defendidas por la CUT. La participación de mujeres en las redes, por ejemplo, es muy inferior al número deseado. En la mayoría de las redes ya formadas, la participación femenina es prácticamente inexistente. Para mejorar este cuadro, se sugiere que los comités creen y apliquen políticas de participación que aseguren la inclusión de género, raza y juventud.

FORMACIÓN DE TALENTOS HUMANOS

Seminarios, cursos y talleres

Destinar presupuesto a la formación de trabajadores y trabajadoras, fuera de la lógica de recursos humanos de las empresas multinacionales, puede promover la valoración de las experiencias de los sindicatos y la introducción de nuevas herramientas para mejorar su gestión. La solidaridad es uno de los principios básicos de la formación de talentos de las personas involucradas en el proceso de redes y posibilita el cambio de una mirada local a una mirada nacional, regional y mundial.

El desarrollo profesional de los sindicalistas y trabajadores(as) comprometidos en la creación y organización de las redes sindicales tiene que ser una preocupación constante. Durante los años del proyecto CUTMulti, se promovió una serie de talleres sobre planificación. Otros seminarios que constituyeron el programa de formación pusieron el foco en temas como negociación, evaluación, directrices de la OCDE, Global Compact de la ONU, normas de la OIT, responsabilidad social, monitoreo, ISO 26000, planes basados en escenarios futuros, uso de nuevas tecnologías,

entre otros. Es importante que los organizadores de las redes, ya sean éstos sindicatos o confederaciones, sepan que para cualificar el debate y fortalecer las organizaciones sindicales es necesario invertir recursos en formación.

Las multinacionales están siempre elaborando estrategias de crecimiento. El movimiento sindical no se puede quedar atrás. Es necesario crear estrategias para impedir que el desarrollo de esas compañías se sostenga a costa de prácticas antisindicales y violación a las leyes laborales. En este caso, la capacitación de sindicalistas es fundamental para que las negociaciones con las empresas sean más equilibradas.

Preparar a los dirigentes sindicales para negociar con las multinacionales puede ser una tarea estratégica de las redes. Para ello, seminarios de capacitación y entrenamientos en campañas estratégicas y mesas de negociación tienen que ser elaborados. Además del IOS y del DIEESE, las secretarías de Formación y de Políticas Sindicales de la CUT pueden ayudar.

Intercambio de experiencias

La vivencia del CUTMulti viene mostrando a lo largo de los años que compartir información y experiencias puede ser una práctica sumamente positiva para el desarrollo de las redes sindicales. Muchas redes en fase inicial suelen invitar a miembros de redes más consolidadas y con más experiencia para contribuir con la formación del nuevo comité.

El propio proyecto de la CUT – FNV promovió durante sus años de actuación una serie de foros para que las redes de todos los sectores pudieran compartir informaciones y resultados. Algunas ramas también decidieron apostar al intercambio de experiencias, como es el caso del a CNQ – Confederación Nacional de la Rama Química, de la Contracs – Confederación Nacional de los Trabajadores de Comercio y Servicios y de la CONTRAF – Confederación Nacional de los Trabajadores de la Rama Financiera, que promueven regularmente encuentros unificados con todas las redes que apoyan.

CONSOLIDACIÓN DE LAS REDES





La consolidación está relacionada al concepto de desarrollo e innovación continua, que intenta perfeccionar la actuación de la red en beneficio de los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, es necesario notar que no existe una consolidación fija, porque el proceso y la lucha son permanentes.

APLICACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN Y EVALUACIÓN CONTINUA

Promover evaluaciones continuas es fundamental para el proceso de consolidación de las redes. La herramienta permite desarrollar un proceso de mejoramiento continuo. Es preciso tener claro cuáles son los principales objetivos del comité, para entonces evaluar si las acciones para alcanzarlos fueron efectivas. Para que la evaluación tenga resultados positivos, los organizadores de la red necesitan estar preparados para responder a una serie de preguntas, como por ejemplo:

- ✿ ¿Dónde acertamos?
- ✿ ¿Dónde nos equivocamos?
- ✿ ¿Cuál es el impacto de nuestras acciones en el problema?
- ✿ ¿Qué no fue posible realizar? ¿Por qué?
- ✿ ¿Qué nuevas acciones debemos promover para alcanzar nuestros objetivos?

Con las respuestas para cada una de las preguntas de arriba, la red podrá entonces validar sus prácticas o, en caso de haberlas evaluado de forma negativa, trazar nuevas estrategias de lucha.

COMUNICACIÓN PERMANENTE

Puede parecer redundante hablar de la comunicación una vez más, pero el hecho es que muchas veces los comités no funcionan por dejar de lado esa herramienta tan importante. Dar importancia a la comunicación no es sólo poner el foco en la producción de boletines informativos para la base. El intercambio de informaciones entre los miembros de la red sindical es uno de los principales requisitos para a “supervivencia” del comité.

El compromiso con las actividades de la red exige de sus participantes un gran esfuerzo de comunicación. Para que los comités funcionen correctamente es necesario que sus miembros intercambien informaciones permanentemente. Estar atentos a algunos detalles puede ayudar:



Encuentro de la Red Endesa



Encuentro de la Red Wal Mart

- ✿ responda emails;
- ✿ haga contactos telefónicos con los demás participantes;
- ✿ envíe informaciones sobre su planta, sobre negociaciones, o cualquier noticia de interés del grupo;
- ✿ use la Internet como herramienta de búsqueda y de intercambio de informaciones (como ya mencionamos en el capítulo anterior, la herramienta Conexión Sindical puede ofrecer entrenamiento a aquellos que no están familiarizados con las nuevas tecnologías);
- ✿ cree una página web para su red (muchos comités ya crearon su propia página de Internet) con informaciones actualizadas sobre sus actividades.

RECONOCIMIENTO DE LA RED SINDICAL

Obtener el reconocimiento tanto por parte de la empresa como por parte de los(as) trabajadores(as) es uno de los grandes desafíos y objetivos de una red sindical. El trayecto para alcanzar tal reconocimiento no suele ser fácil, pero según la experiencia de algunos comités debe comenzar por el reconocimiento de las bases. Pautar la construcción de la red en las asambleas de los(as) trabajadores(as) puede ser un buen termómetro del pensamiento de las bases sobre la iniciativa.

El segundo paso es buscar el reconocimiento de la empresa. El intento puede comenzar con el envío de un comunicado a la dirección de la corporación. Además de presentar los objetivos de la red, el documento puede solicitar la apertura de un nuevo canal de negociación. La mayoría de los procesos de reconocimiento ocurre tras mucha insistencia por parte del comité. El apoyo y la solidaridad del sindicato de la casa matriz pueden ayudar en esta etapa con presiones ante la dirección de la empresa en el país sede.

Muchas redes continúan sus actividades aunque no tengan el reconocimiento de la empresa. Muchas multinacionales tienen un perfil extremadamente conservador y no aceptan nuevas formas de organización. En esos casos las redes necesitan persistir, pero sin dejar de actuar de forma independiente.

CONSOLIDACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL

De acuerdo con la OIT – Organización Internacional del Trabajo, el Diálogo Social (DS) todavía desempeña un papel fundamental para alcanzar el objetivo de promover oportunidades para que hombres y mujeres tengan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad y dignidad. El Diálogo Social, según la OIT, comprende todo tipo de negociación y consulta, incluyendo el intercambio de informaciones, entre representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores(as), sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales.

El concepto de Diálogo Social varía de acuerdo con el país o región. Por ejemplo, el modelo social europeo promueve la idea de que los trabajadores(as) deben tener voz en las decisiones que afectan su vida en el trabajo. Por eso prevé una serie de instrumentos que posibilitan esa participación, tales como el derecho de negociación colectiva y de codeterminación (cogestión), o el derecho de información, formación y consulta. De esta manera, el DS es la aplicación del derecho de ciudadanía desde el lugar de trabajo. A la vez, el DS permite que trabajadores(as) y empleadores tengan un comprometimiento mutuo con los objetivos de la empresa y con los resultados a alcanzar, también definidos en común.

Su principal meta es impulsar la participación democrática en el mundo del trabajo y su funcionamiento es un medio de enfrentar y solucionar los problemas de las relaciones entre capital y trabajo, equilibrando el poder de los actores implicados. Por eso, dos puntos de partida fundamentales para el diálogo son: 1) el reconocimiento de la libertad de organización sindical, empezando por el propio lugar de trabajo; 2) la transparencia en las informaciones de la empresa (aunque vinculadas a un compromiso de confidencialidad, si es necesario).

Algunas de las redes sindicales de trabajadores(as) en operación en Brasil ya iniciaron el proceso de Diálogo Social con empresas multinacionales, principalmente las de origen europeo. Un caso típico de éxito en la realización del DS es la experiencia en la industria química alemana BASF. La red sindical, que cumplió 10 años en 2009 y tiene representación en varios países de América del Sur, ya realizó más de 15 sesiones de Diálogo Social con la empresa. De acuerdo con los organi-

zadores del comité, la aceptación por parte de la empresa no fue fácil y la influencia del sindicato de la casa matriz sobre la dirección de la empresa en Alemania ayudó. Después de años de negociaciones, muchos problemas de la esfera nacional y regional fueron solucionados y beneficios directos ya son recibidos por los trabajadores(as) de la empresa en América del Sur.

Para las redes que todavía no han iniciado el proceso de diálogo con la empresa, pero desean alcanzar tal nivel de negociación, algunos consejos son:

- ✿ Realizar una adecuada preparación del diálogo (quién participa, cómo, dónde, etc.).
- ✿ Definir claramente el contenido del diálogo: ¿cuáles son los temas y asuntos que pueden ser discutidos?, ¿para cuáles existen otros espacios de negociación?
- ✿ Definir el alcance del diálogo: ¿cuáles son las prioridades a ser tratadas en el proceso de diálogo?
- ✿ Definir los actores que participan del diálogo y con quién se puede contar como apoyo y/o colaboración técnica y política.
- ✿ Redactar actas de los diálogos y elegir responsables para acompañamiento de cada ítem.

Vale resaltar que el diálogo es un instrumento importante, pero que muchas veces no dispensa la utilización de otros recursos, como la huelga (a veces incluso como forma de abrir el diálogo) y la acción sindical más general.

MANTENIMIENTO FINANCIERO DE LA RED

El mantenimiento financiero es uno de los aspectos que caracteriza la consolidación de una red sindical. Durante los años de vigencia del CUTMulti, el proyecto garantizó parte de los recursos financieros y humanos para las redes que participaron de la iniciativa. Con el término del proyecto, los comités deben certificarse de que la política de redes forme parte de la estrategia sindical de los sindicatos y de las confederaciones de rama, y que los mismos pasen a destinarle recursos.

Para alcanzar autonomía financiera es necesario que los organizadores de las redes hagan una planificación con la previsión de recursos disponibles, posibles gastos, rendición de cuenta y demás detalles para garantizar el funcionamiento del comité. Captar recursos para las actividades de la red con entidades aliadas, como federaciones internacionales, por ejemplo, también puede ser una solución. Con organización y planificación las redes estarán aptas a hacer un uso adecuado de los recursos.

Muchas redes, principalmente aquellas que ya han avanzado en el diálogo social, utilizan recursos de la propia empresa, basadas en normas europeas, para promover sus actividades. Un ejemplo claro de esa práctica es el caso de la red sindical de trabajadores(as) de la industria química alemana Bayer. Después de la conquista de la organización en el lugar de trabajo, con la creación de las comisiones de fábrica en las plantas brasileñas, la red logró incluso que la empresa creara un “Centro de Costo” para cada comisión. A pesar de ser supervisado por la multinacional, ese fondo es administrado por los(as) propios(as) trabajadores(as) y normalmente es utilizado para financiar las actividades de la red sindical.

DIFICULTADES

Las confederaciones y los sindicatos deben tener en mente que la simple idea de formar una red sindical no es una garantía de éxito. Durante el proceso de desarrollo y consolidación del comité, una serie de dificultades puede entorpecer la iniciativa.

La lista de problemas más previsibles en la esfera nacional incluye: divergencias políticas entre los miembros del comité; falta de reconocimiento por parte de la empresa y de los(as) propios(as) trabajadores(as); confusión de roles entre red y sindicato; falta de recursos para financiar las acciones del comité; falta de comprometimiento de los participantes; y poner el foco sólo en denuncias, cerrando las puertas para el diálogo social.

Ya en la esfera internacional, es importante considerar que no siempre existe una respuesta positiva de todos los sindicatos en los países donde la multinacional actúa. El principio de la solidaridad no siempre cubre todo el proceso y muchas veces es sustituido por la lógica de la supervivencia.

Para alcanzar éxito en el emprendimiento es necesario que los organizadores tengan conciencia de los eventuales problemas y, principalmente, fuerza política para dar marcha a los trabajos. Las acciones deben ser puestas en práctica de forma coordinada y con el foco en un objetivo común, que es la mejoría de las condiciones de trabajo en las empresas multinacionales. Nuestra experiencia sugiere que los pasos presentados en esta guía pueden indicar un camino de éxito, pero para eso es necesario encarar el proceso de redes como un compromiso serio.

RELACIONES INTERNACIONALES DE LAS REDES





RED INTERNACIONAL DE CONTACTOS

Incorporar las relaciones internacionales entre las actividades de una red sindical es una señal de maduración del proceso. A pesar de las barreras del idioma, el movimiento sindical necesita organizarse para aumentar su poder de negociación con las multinacionales. El contacto y el intercambio de informaciones entre operarios(as) de una misma empresa en diversas regiones del mundo son vitales para los comités.

Muchas veces la falta de conocimiento permite a esas empresas no respetar los derechos fundamentales del trabajo mundialmente reconocidos e ignorar acuerdos internacionales firmados por ellas mismas. No es raro ver a multinacionales con comportamientos diferenciados entre sus plantas por el mundo. En muchos casos el tratamiento ofrecido a los(as) trabajadores(as) en el país de origen de la empresa es muy superior al destinado a aquellos de otras regiones, principalmente a los de países en desarrollo. La comunicación internacional de las redes puede ayudar a disminuir esas diferencias.

Contactos con Confederaciones y Federaciones Internacionales

La gran mayoría de las Confederaciones y Federaciones Internacionales o GUF's (Global Union Federations) ya han incorporado las políticas de red. Muchas de ellas han liderado varios procesos de formación de comités sindicales en el ámbito regional y hasta mundial. Sindicatos y confederaciones deben solicitar apoyo técnico/político y aprovechar la larga experiencia en el desarrollo de redes de entidades como ICEM (Federación Internacional de los Trabajadores de la Química, Energía, Minería e Industrias Diversas), FITIM (Federación Internacional de los Trabajadores en la Industria Metalúrgica), UITA (Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación), UNI (Union Network International), entre otras.

País sede

Construir una relación de intercambio con la casa matriz es fundamental para el fortalecimiento de la red. Los contactos con el sindicato del país de origen de la empresa pueden ayudar al comité a entender mejor el comportamiento de la multinacional. Además de eso, los sindicalistas de la casa matriz pueden tener un papel decisivo para el reconocimiento de la red, ya que normalmen-

te poseen mayor influencia frente a la dirección de la empresa. Los GUFs pueden auxiliar en ese tipo de contacto, principalmente cuando existen diferencias culturales y de idioma.

La responsabilidad del sindicato de la casa matriz en la construcción de una red mundial también es una tesis defendida por muchos. Muchos comités mundiales fueron creados a partir de iniciativas en el país sede. Ese liderazgo se observa, por ejemplo, en la red sindical de la multinacional brasileña Vale. Preocupados con la actuación de la empresa fuera de Brasil, los miembros del comité ya han practicado acciones de solidaridad con trabajadores de la empresa en Australia y serán los anfitriones y organizadores del primer encuentro internacional de la red.

Influencia y contactos regionales

La experiencia brasileña en la construcción de redes sindicales de trabajadores(as) está inspirando a otros países de la región a adoptar esa nueva forma de organización. En el año 2007, un encuentro con más de 100 dirigentes sindicales fue organizado por la CUT Colombia para presentar la experiencia del proyecto CUTMulti “Acción Frente a las Multinacionales”. Muchas redes sindicales de origen brasileño ya están ampliando la tarea a otros países de América Latina. Esta influencia ya puede ser observada, por ejemplo, en la organización de la rama financiera a nivel regional. Las acciones lideradas por la CONTRAF (Confederación Nacional de los Trabajadores de la Rama Financiera) han posibilitado la expansión de las redes sindicales de los bancos ABN Anro Bank, BBVA, HSBC, Santander, Itáu, Banco do Brasil y Unibanco por toda América del Sur y algunos países de América Central.

ANEXO

**INSTRUMENTOS
DE ACCIÓN FRENTE A
LAS MULTINACIONALES**



DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES

Las Directrices para Empresas Multinacionales son recomendaciones para un buen comportamiento corporativo destinadas a las empresas transnacionales que actúan en los 30 países miembros de la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) y otros que adhieren a la Directrices, como Brasil, Argentina y Chile. Para adherir a esta herramienta, los gobiernos deben crear en sus estructuras un Punto de Contacto Nacional (PCN), que, además de trabajar de forma constructiva con los sindicatos y de ser un canal de concentración de denuncias contra las empresas que no cumplan las recomendaciones, debe también asumir un papel de fiscalización frente a las multinacionales.

Los principales objetivos de las Directrices son: asegurar que las operaciones de esas corporaciones transnacionales estén en armonía con las políticas gubernamentales del país donde actúa, fortalecer la confianza entre esas empresas y la sociedad local, mejorar las condiciones de las inversiones extranjeras y contribuir para el desarrollo sustentable de esas empresas. Las recomendaciones de las Directrices son bastante claras y contemplan principalmente las siguientes cuestiones:

- ✿ Divulgación de informaciones (económicas, financieras, actividades, estructuras, etc.);
- ✿ Empleo y relaciones industriales;
- ✿ Medio ambiente;
- ✿ Combate al soborno;
- ✿ Intereses del consumidor;
- ✿ Ciencia y Tecnología;
- ✿ Competencia;
- ✿ Tributación

Aunque las normas contenidas en las Directrices no sean obligatorias desde el punto de vista legal, es sumamente importante que las redes sindicales ten-



Reunión en el Punto de Contacto Nacional en Brasilia para hacer entrega de denuncias contras las empresas ABN Amro Bank y C&A

gan conocimiento de su contenido. Como ellas son reglas endosadas por los gobiernos, pueden ser fácilmente utilizadas como instrumento de presión e incluso dar sostén a denuncias ante los PCN's.

ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES

Por estar presentes en distintas regiones del mundo, muchas veces por medio de fusiones y adquisiciones, las multinacionales se ven obligadas a estandarizar las políticas empresariales de las distintas plantas con la creación de códigos de conducta. Sin embargo, esos códigos no pueden ser comparados a los acuerdos marco internacionales, ya que son propuestas unilaterales y no tienen la participación de trabajadores y sindicatos.

Los acuerdos marco internacionales tienen como principal objetivo garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en todas las unidades de una misma empresa multinacional. En la mayoría de los casos los acuerdos son negociados entre las empresas y los GUFs, y permite que los signatarios desarrollen en conjunto el contenido del acuerdo y las formas de monitoreo.

Aunque existan variaciones en los contenidos de los acuerdos, todos se basan en las normas fundamentales del trabajo de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y buscan asegurar salarios decentes, con condiciones de trabajo que velen por la salud y seguridad de los(as) trabajadores(as) y por la preservación del medio ambiente. Muchos sindicatos globales ya tienen su propio modelo de acuerdo marco internacional, como es el caso de FITIM (Federación Internacional de los Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas).

En muchos casos, las empresas firman ese tipo de acuerdo sólo para promover una imagen pública favorable. Como no existen mecanismos legales que garanticen el cumplimiento de los acuerdos en la esfera internacional, el monitoreo es casi siempre un trabajo arduo que debe ser ejercitado por las redes sindicales y por los sindicatos globales. De cualquier forma, es importante que las redes vean los acuerdos marco internacionales como un espacio más de negociación.

La lista con los más de 80 acuerdos marco internacionales firmados puede ser encontrada en el portal Global Unions: <http://www.global-unions.org>.

OTROS INSTRUMENTOS

Además de las Directrices de la OCDE y de los Acuerdos Marco Internacionales, existen otras herramientas que pueden auxiliar a las redes sindicales en el monitoreo de empresas multinacionales. Una de ellas es el Global Compact, pacto elaborado por la ONU (Organización de las Naciones Unidas) en el año 2000, que apunta a la movilización de la comunidad empresarial internacional para la promoción de valores fundamentales en las áreas de trabajo, anticorrupción, derechos humanos y medio ambiente. Más de 5200 empresas de 130 países, además de sindicatos y organizaciones no gubernamentales participan de la iniciativa. El Global Compact no es un instrumento regulatorio legal, sino una iniciativa voluntaria para la disseminación del crecimiento sustentable y de la ciudadanía. Más informaciones sobre esta herramienta pueden ser encontradas en el enlace: www.unglobalcompact.org.

Otra herramienta que podrá ser de gran utilidad para las redes de trabajadores es la ISO 26000. La norma que establece un estándar internacional de responsabilidad social es una construcción colectiva que engloba a consumidores, empresas, trabajadores(as), gobiernos, ONGS y organismos de normalización. Su finalidad es presentar directrices de responsabilidad social y orientar a pequeñas, medianas y grandes empresas, gobiernos, organizaciones de la sociedad civil, etc., a incorporarlas a su gestión. La publicación de la norma está prevista para el mes de noviembre de 2009.

Las redes pueden y deben promover el uso de estas herramientas y exigir que las empresas sigan sus recomendaciones.



UNA OBRA EN CONSTRUCCIÓN

Así es como pretendemos concluir esta edición de la primera “Guía para la Construcción de Redes Sindicales en Empresas Multinacionales”.

Estamos escribiendo el material desde hace casi un año, en conjunto con varios(as) compañeros(as) de las Redes, de las Confederaciones, del Secretariado de la CUT, de aliados como la FES (Fundación Friedrich Ebert), el IOS (Instituto Observatorio Social) y el Solidarity Center de la AFL-CIO. Intercambiamos ideas con el sindicato norteamericano USW (United Steelworkers), con la central sindical española CCOO (Comisiones Obreras), compañeros de redes más antiguas como la Volkswagen y la Daimler, que participaron de seminarios que abordaban la experiencia adquirida, además del equipo del proyecto y consultoría de la FNV.

Agradecemos a todos por la valiosa colaboración y compañerismo.

Pero, debemos repetir, es una obra en construcción, deseamos que en un futuro próximo nuevas ediciones ampliadas y revisadas sean lanzadas.

Esperamos haber contribuido para difundir esta nueva forma de organización sindical en las diversas ramas de actividades, proporcionando a las mismas un avance práctico en el trabajo internacional. También queremos agradecer la comprensión y el apoyo de la central sindical holandesa FNV, que con su alianza estratégica con la CUT nos ha permitido realizar un trabajo internacional involucrando a las bases sindicales. Con ello, esperamos haber señalado un camino que podrá ser ampliamente utilizado por los GUFs (Global Union Federations) para sedimentar y fundar su trabajo internacional poniendo a las Redes Sindicales de Empresas Multinacionales en el orden del día de sus actividades. Que los próximos AMIs (Acuerdos Marco Internacionales) sean elaborados teniendo en cuenta la necesidad de construcción de las Redes Sindicales y las consideren en sus cláusulas y demandas como su base de sustentación y monitoreo.

Estamos terminando esta etapa del proyecto CUT-FNV con cerca de treinta Redes Sindicales en Multinacionales, un tercio de lo previsto hace tres años por nuestras Confederaciones de Rama. Algunas ya consolidadas en su organización y con un diálogo social positivo con las empresas, otorgando beneficios concretos a sus trabajadores(as). Otras en etapas intermedias y algunas en inicio de su construcción, según los indicadores del proyecto.

¿Cuáles fueron los principales obstáculos a la construcción de las Redes?

Sin duda la actual (vieja) estructura sindical brasileña. Su fuerte relación con el Estado desvía a los dirigentes del camino de la solidaridad sindical, base de la existencia del sindicalismo.

Por eso debemos felicitar a los dirigentes sindicales que valientemente abrazaron esta idea y seguir prestándoles apoyo en su lucha para cambiar la actual estructura sindical.

Creemos haber colaborado con una verdadera inclusión internacional de los(as) sindicalistas brasileños involucrados en este proyecto. Al unirse y decidir organizar las redes sindicales en multinacionales, ellos(as) colaboraron para que esta idea fuera fortalecida en sus representaciones internacionales de rama.

Con el lanzamiento de esta guía estamos seguros de que, más rápido de lo que creemos, las cerca de cien redes propuestas por las Confederaciones serán sobrepasadas en número.

Asistimos al comprometimiento de las centrales sindicales, federaciones, sindicatos y trabajadores(as) que están viendo en su organización internacional solidaria una respuesta para enfrentar la globalización capitalista.

Las Redes que hemos logrado organizar vienen siendo una herramienta eficaz para el cambio de postura de las empresas en relación a los(as) trabajadores(as) y sus representantes.

Con el surgimiento de las redes, varias de estas empresas se han reorganizado nacionalmente y regionalmente para poder lidiar con esta nueva forma de organización sindical.

No podemos dejar de mencionar que la comunidad académica también ha demostrado cada vez más interés por el tema y nos ha ayudado a teorizar sobre el asunto.

Por lo tanto, al hablar de nuevas ediciones, mejoradas y ampliadas, anhelamos el coronamiento de nuestro propósito, y la certeza de que estamos marchando hacia una organización sindical internacional que pase por las bases, por el piso de fábrica, y que permitirá, en el futuro, cuando tengamos miles de Redes Sindicales en las empresas Multinacionales, en todos los continentes, actualizar y hacer realidad el lema “Proletarios del mundo, uníos”.

Esta guía es una herramienta importante. Hagamos buen uso de ella, no permitiendo que la misma caiga bajo control de aventureros ni de los patrones.

Hasta la próxima edición.

José Drummond

Coordinador del Proyecto CUTMulti “Acción Frente a las Multinacionales”

World Investment Report 2008 – Transnational Corporations and the Infrastructure Challenge – UNCTAD– Nações Unidas – New York and Geneva. www.unctad.org

O'BRIEN, Robert e WILLIAMS, Marc - Governing the Global Political Economy: Evolution and Dynamics – 2004.

JAKOBSEN, Kjéld - O monitoramento das empresas Multinacionais: Uma visão do movimento sindical. São Paulo, FES, 2006.

PEREIRA, Bresser – Um estudo sobre as empresas multinacionais no Brasil - Revista de Administração de Empresas, 1976.

Diálogo Social: Para ampliar a cultura democrática no Brasil – GT Diálogo Social, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/06279.pdf>, 2009.

Instituto Observatório Social – www.observatoriosocial.org.br: 1. Os investimentos das multinacionais no Brasil: Panorama histórico, tendências recentes e o desafio do desenvolvimento com promoção de direitos - <http://www.observatoriosocial.org.br/download/ied-br.pdf>, 2005. 2. Responsabilidade Social Empresarial: Perspectivas para a atuação sindical – <http://www.observatoriosocial.org.br/download/rse.pdf>, 2004.

Banco Central do Brasil – Capitais Estrangeiros - <http://www.bcb.gov.br/?REGCAPESTR>.

Una guía sindical sobre la mundialización - Global Unions – Diciembre de 2001.

Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2008 – Employment and Industrial Relations– OECD, 2009.

DRUMMOND, José - Redes Sindicais em Empresas Multinacionais como resposta dos sindicatos à globalização econômica. Artigo produzido para a Conferência anual da GLU, CUT, Campinas, 2008 in www.global-labour-university.org/fileadmin/glu_conference_unicamp_2008/submitted_papers/trade_union_networks.pdf

CASTELLS, Manuel. A sociedade em Rede, 3 vols, Ed. Paz e Terra, SP, 2006.

Marx, Karl. O Manifesto Comunista, 150 anos depois. (Coutinho, Carlos Nelson, org.) Contraponto Editora, SP, 1997.

AUGUSTO COSTA, Hermes. Os Conselhos de Fábrica Europeus: na rota da fábrica global? FES, Portugal, 1996.

PRZEWORSKI, Adam. Capitalismo e Social Democracia. Cia das Letras. SP, 1989.

Sítios web

CUT – www.cut.org.br

CSI – www.ituc-csi.org

CSA – www.csa-csi.org

Global Unions – www.global-unions.org

Instituto Observatório Social – www.os.org.br

Realización:



Apoyo:

